



**KONTRIBUSI KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU  
DI MTsN 2 MEDAN KECAMATAN MEDAN ESTATE  
TAHUN PELAJARAN 2016/2017**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Tugas  
dan Memenuhi Syarat Syarat Guna Memperoleh  
Gelar sarjana pendidikan (S.pd) dalam ilmu Tarbiyah dan keguruan

**O**

**L**

**E**

**H**

**ERLINA YULIYATI**

**NIM. 37.13.3.092**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATRA UTARA**

**MEDAN**

**2017**

## ABSTRAK



**Nama** : Erlina yuliyati  
**Nim** : 37133092  
**Fak/Jur** : FITK/MPI  
**Pembimbing I** : Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd  
**Pembimbing II** : Suhairi, ST,MM  
**Judul Skripsi** : KONTRIBUSI KOMPENSASI  
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MTS N 2  
MEDAN KECAMATAN MEDAN ESTATE TAHUN  
PELAJARAN 2016/2017

### **Kata Kunci: Kompensasi dan Motivasi Kerja**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Motivasi kerja guru di MTsN 2 Medan. 2) kontribusi kompensasi terhadap motivasi kerja guru di MTsN 2 Medan.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Yaitu pendekatan Regresi linier sederhana dengan mengetahui kontribusi variabel kompensasi (X) terhadap variabel motivasi kerja. Hasil kontribusi pengaruh kedua variabel tersebut tersebut di uji dengan menyebar angket kepada 46 guru di MTs N 2 Medan. Hasil uji angket tersebut kemudian di *entry* ke program *software SPSS V.16.0 for windows* dan menghasil data signifikan.

Dari hasil hipotesis yang diterapkan dapat di deskripsikan analisis data sebagai berikut besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,375 dan di peroleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,141, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kompensasi) terhadap variabel terikat (Motivasi kerja) adalah sebesar 14,1%, sedangkan sisanya di pegaruhi oleh variabel lainnya.

**Pembimbing I**

**Dr.H. Candra Wijaya, M.Pd**  
**NIP. 19740407 2007011 037**

## KATA PENGANTAR

### *Bissmillahirrahmanirrahim*

Segala puji kehadiran Illahi Rabbi yang telah memberi tanpa henti, melimpahkan Rahmat dan karuniaNya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga tetap atas junjungan kita Nabi Muhammad saw, keluarga serta sahabatnya yang telah membimbing dan mengarahkan umatnya ke jalan yang di RidhaiNya.

Skripsi ini sebagai salah satu Syarat untuk mencapai gelar sarjana strata satu (S-1) dalam ilmu tarbiyah dan keguruan di FITK UIN Sumatera Utara dengan judul “KONTRIBUSI KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MTsN 2 MEDAN KECAMATAN MEDAN ESTATE TAHUN PELAJARAN 2016/2017”.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yaitu: teristimewa tulus dan bakti penulis kepada Ayahanda (Daladi), Ibunda (Ngatinem) yang selalu menyisipkan nama penulis di setiap Do'anya, Abanganda (Edi suhendri), serta Adinda (Fitri yuliyani), tidak lupa pula kepada Ayahanda dan Ibunda di LPTQ Daarul Qur'an (Ahmad siregar dan Nurmayanti) yang mengajarkan arti perjuangan dan pengorbanan, yang sangat penulis hormati Ayahanda dan Ibunda (Indra dan Hj. Hendarti) yang telah sudi menjadi orang tua penulis selama penulis menempuh pendidikan di medan yang tak pernah lelah memberikan bimbingan dan arahan, pada sahabatku (Herlinda Suara) yang selalu memberikan masukan dan motivasi, serta sahabat/i yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu per satu yang juga memberikan semangat sehingga karya tulis ini dapat terselesaikan.

Kemudian kepada Bapak Rektor UIN SU (Dr. Saidur Rahman, M.Ag), Dekan FITK (Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd), juga kepada Bapak Pembimbing I (Dr.H.Candra Wijaya, M.Pd), Pembimbing II (Suhairi, ST,MM) yang telah memberi pengarahan dan bimbingan kepada penulis dari awal sampai terselesaikannya skripsi ini. Terimakasih juga kepada Bapak Kajur MPI

(Dr.H.Candra Wijaya, M.Pd), Ibu Pembimbing Akademik (Dra.Hj.Rosnita,MA). Juga kepada seluruh Dosen dan Staf Akademik UIN Sumatera Utara Medan.

Tidak lupa pula terimakasih kepada pihak Madrasah MTsN 2 Medan yang telah mendukung dan membantu penulis dalam melakukan penelitian.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca, serta rekan-rekan yang ingin melakukan riset terkait topik yang sama dengan topik yang di ambil penulis. Semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan KaruniaNya atas kebaikan rekan-rekan sekalian dan penulis berharap hasil penelitian ini dapat berguna khususnya bagi penulis dan pembaca ataupun civitas akademik lainnya.

Kritik dan saran juga masukan sangat penulis harapkan untuk kesempurnaan skripsi ini.

Medan, Mei 2017

Penulis

**Erlina Yuliyati**

## **DAFTAR ISI**

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GRAFIK .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masala .....	6
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS .....</b>	<b>9</b>
A. Landasan Teoritis .....	9
1. Motivasi Kerja .....	9
2. Kompensasi .....	21
B. Kerangka Berfikir .....	33
C. Penelitian yang Relevan .....	35
D. Pengajuan Hipotesis .....	37
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Lokasi Penelitian .....	38

B. Populasi dan Sampel .....	39
C. Variabel Penelitian .....	42
D. Definisi Penelitian .....	42
E. Instrumen Pengumpulan Data .....	43
F. Teknik Pengumpulan Data .....	44
G. Teknik Analisis Data .....	45
H. Uji Coba Instrumen Penelitian .....	46
I. Hasil Uji Coba Instrumen .....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	49
B. Tingkat Kecenderungan Variabel .....	53
C. Pengujian Persyaratan Analisis .....	55
D. Pengujian Hipotesis .....	58
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	60
F. Keterbatasan Penelitian .....	61
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>63</b>
A. Kesimpulan .....	63
B. Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>65</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

NO	JUDUL TABEL	HALAMAN
1	Klasifikasi kompensasi	30
2	Jadwal Peneltian	38
3	Penyebaran populasi penelitian di MTsN 2 Medan	39
4	Kisi-kisi Instrumen Kompensasi (X)	44
5	Kisi-kisi Instrumen Motivasi kerja (Y)	44
6	Rangkuman Hasil Skor Variabel Penelitian	48
7	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru(Y)	49
8	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X)	50
9	Tingkat kecenderungan variabel kompensasi	52
10	Tingkat kecenderungan variabel Motivasi kerja	54
11	Uji Normalitas	55
12	Uji Linieritas X atas Y	55
13	Variables Entered/Removed <sup>b</sup>	58
14	Model Summary	58
15	Coefficients <sup>a</sup>	59

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1 Model Akibat Ketidakpuasan terhadap Kompensasi .....	33
Gambar 2 Paradigma Penelitian .....	35
Gambar 3 Histogram Distribusi Skor Motivasi Kerja .....	51
Gambar 4 Histogram Distribusi Skor Kompensasi .....	53



## DAFTAR GRAFIK

Grafik 1 Sebaran data variabel Kompensasi (X) .....	56
Grafik 2 Sebaran data variabel Motivasi (Y) .....	57

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Lampiran Angket Kompensasi
2. Lampiran Angket Motivasi Kerja
3. Lampiran Data Guru MTs N 2 Medan
4. Lampiran Uji Angket Kompensasi
5. Lmpiran Uji Angket Motivasi Kerja
6. Lampiran Tabel Bantu Productmoment

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang Masalah**

Pendidikan menjadi salah satu kebutuhan manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tingkat kehidupan yang maju dan sejahtera. Di dalam UU No. 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat dan negara.<sup>1</sup>

Guru sebagai sumber daya manusia di bidang pendidikan harus diperhatikan dalam berbagai segi karena tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin roda lembaga pendidikan berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia memegang peranan penting untuk dapat meraih tujuan. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya.

Sebagai sebuah Profesi, guru juga memiliki kebutuhan yang banyak dimana semua kebutuhan itu terdapat motif yang mendasari aktifitas seseorang. Motif kebanyakan orang menjadi guru adalah untuk mencari nafkah. Hal ini berarti bahwa, seseorang yang menggunakan pengetahuan dan keterampilannya pada suatu organisasi atau lembaga dengan sisi lain adalah dengan harapan imbalan

---

<sup>1</sup>Undang Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, h. 3

ataupun kompensasi tertentu. Kompensasi yang mereka dapatkan dengan harapan agar dapat mencapai kehidupan yang layak serta kehidupan yang mandiri tanpa menggantungkan hidup mereka pada orang lain.

Pemberian kompensasi sangat penting, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja. Sistem kompensasi yang diberikan secara adil akan mendorong anggota untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan. Tujuan di berikannya kompensasi antara lain untuk menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan diantara pendidik, memperoleh tenaga pendidik yang lebih bermutu, sehingga sistem kompensasi dapat memotivasi kerjapara pendidik.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja sebuah lembaga pendidikan dapat dinilai dari motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di dalamnya.

Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerjanya dalam menjalankan tugas. Jika kompensasi lebih diperhatikan, maka diharapkan keahlian yang dimiliki pendidik dan tenaga kependidikan dan motivasi kerja dapat meningkat sehingga kinerja yang di hasilkan dapat meningkat juga yang pada akhirnya tercapailah cita-cita untuk menjadikan lembaga pendidikan yang bermutu.

Guru sebagai tenaga pendidik juga memiliki peran penting dalam penyelenggaraan suatu sistem pendidikan. Sebagai sebuah pekerjaan, tentu dengan menjadi seorang guru juga diharapkan dapat memperoleh kompensasi yang layak untuk kebutuhan hidup. Dalam teori motivasi, pemberian *reward* yang sesuai merupakan perkara yang dapat mempengaruhi kinerja dan mutu dalam bekerja, termasuk juga perlunya jaminan kesejahteraan bagi para pendidik agar dapat meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan yang selama ini masih terpuruk. Dalam hal tunjangan, sudah selayaknya guru mendapatkan tunjangan yang manusiawi untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya mengingat peranan dari seorang guru yang begitu besar dalam upaya mencerdaskan suatu generasi.

Kompensasi yang di berikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan sebagaimana telah terangkum dalam Undang Undang No.14 Tahun 2005 pasal 51 yang menyebutkan bahwa Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya berhak untuk: a. Memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, b. Mendapat promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerjanya, c. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual. Selanjutnya dalam pasal 52 juga di sebutkan bahwa penghasilan sebagaimana di sebutkan ada pasal 51 meliputi: gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai pendidik yang di tetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>Undang Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, h. 117.

Kompensasi yang diberikan kepada guru masih sangat rendah jika dibandingkan dengan kompensasi karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada guru seharusnya mengikuti perkembangan pasar, sehingga bukan seberapa besar kompensasi yang diterima (nominal) tetapi berapa banyak barang dan jasa yang dapat diperoleh dari kompensasi tersebut.

Permasalahan yang dihadapi para pendidik dan dunia pendidikan bahwa tingkat kesejahteraan guru di Indonesia sangat memprihatinkan. Penghasilan para guru dipandang masih jauh dari mencukupi, apalagi bagi mereka yang masih berstatus sebagai guru bantu atau guru honorer. Kondisi seperti ini telah mendorong sebagian para guru untuk mencari penghasilan tambahan di luar dari tugas pokok mereka sebagai pengajar, termasuk berbisnis di lingkungan sekolah dimana mereka mengajar. Peningkatan kesejahteraan guru yang wajar, dapat meningkatkan profesionalisme guru, termasuk dapat mencegah para guru melakukan praktek bisnis di sekolah.

MTsN 2 Medan adalah sebuah sekolah Negeri yang berada di kecamatan Medan Estate. Sekolah ini beralamat di Jln. Paratun No. 3 Medan dan memiliki tenaga pengajar berjumlah 94 orang, 9 orang pegawai tata usaha, 2 orang pegawai UKS, dan 3 pegawai kebersihan sekolah. Gaji yang diterima oleh guru tidak tetap setiap bulannya relatif lebih kecil jika dibandingkan dengan guru Pegawai Negeri Sipil (PNS). Guru tidak tetap menerima gaji berdasarkan jumlah jam mengajarnya setiap bulan, sedangkan guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) menerima gaji yang berasal dari pemerintah berdasarkan golongan atau pangkat mereka ditambah gaji berdasarkan lamanya mereka mengajar, bukan hanya berdasarkan lamanya jam mengajar.

Motivasi guru juga berpengaruh pada prestasi akademik siswa. Jika para guru tidak dapat memberikan hak siswa secara penuh, maka prestasi murid akan menurun, sehingga siswa akan mengalami kesulitan dalam belajar dan prestasi mereka akan ikut menurun. Maka guru dituntut untuk memenuhi hak para murid untuk mendapat pendidikan yang menunjang masa depan mereka. Jika hal tersebut tidak dapat dipenuhi maka akan menjadi suatu masalah bagi sekolah.

Siagian, berpendapat bahwa motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal ataupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi adalah: Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang di hasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang ikut mempengaruhi adalah: jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, sistem imbalan yang berlaku.<sup>3</sup>

Selain itu, di lihat dari teori keadilan yang di kemukakan Robert dalam Mesiono di jelaskan bahwa manusia terdorong untuk melakukan suatu usaha yang di buat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang di terima. Apabila seseorang berpersepsi imbalan yang di terimanya tidak memadai, maka kemungkinan yang terjadi adalah seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau mengurangi intensitas usaha yang di buat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.<sup>4</sup>

Salah satu faktor yang mendorong motivasi kerja seseorang adalah kompensasi. Tidak dapat elakkan bahwa sebagian besar manusia melakukan pekerjaan untuk mendapatkan uang sebagai motif pembelian kebutuhan hidup

---

<sup>3</sup> Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, Bumi Aksara: 2010), h. 294.

<sup>4</sup> Mesiono, *Manajemen Organisasi* (Bandung, Cita Pustaka: 2012), h. 142.

mereka. Oleh karena itulah, untuk mendorong motivasi kerja diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Pihak guru memberikan kontribusi terbaiknya bagi madrasah, sedangkan pihak madrasah memberikan kontribusi yang layak dan adil bagi para guru.

Hal ini di dukung dengan penelitian Khan dan Mufti, yang menyatakan bahwa ada hubungan yang kuat antara kompensasi dan motivasi. Mereka juga mengatakan bahwa karyawan akan termotivasi jika merasa mendapatkan penghargaan yang bernilai. Tidak bisa di pungkiri bahwa salah satu yang mendorong seseorang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan (kompensasi).<sup>5</sup>

Eddy Kembuan dalam jurnalnya juga mengatakan bahwa, pemberia kompensasi akan mendorong seseorang akan lebih bersemangat untuk bekerja. Peningkatan kompensasi berupa kenaikan jabatan, menerima insentif, honor tambahan, penghargaan, bonus, mengikuti pendidikan dan pelatihan, akan meningkatkan produktivitas pegawai yang bekerja bukan sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan, tetapi juga memiliki motivasi yang tinggi sehingga memiliki orientasi kerja yang positif.<sup>6</sup>

Berdasarkan pada uraian di atas, maka permasalahan mengenai sistem kompensasi kaitannya dengan tingkat motivasi kerja guru dikaji dalam sebuah karya ilmiah yang berjudul "**Kontribusi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja**

---

<sup>5</sup>Khan, W. Mufti, E.O, *Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar (BOK and UBL)*, (Journal of Basic and Applied Scientific Research, 2012), h. 4616.

<sup>6</sup> Eddy Kembuan, *Hubungan Antara Kompensasi Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Universitas Negeri Manado* (Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Vol. 2, 2011), h. 67.



**Guru di MTsN 2 Medan Kecamatan Medan Estate Tahun Pelajaran 2016/2017 ”.**

### **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang di atas, maka penelitian menekankan masalah berkaitan dengan pemberian kompensasi kepada para guru agar mereka lebih termotivasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya, dan pada akhirnya MTsN 2 Medan sebagai pelaksana pendidikan dapat mencapai tujuannya. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian dalam penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Motivasi kerja guru di MTsN 2 Medan
2. Ada atau tidaknya kontribusi kompensasi dalam memotivasi kerja guru di MTsN 2 Medan

### **C. Rumusan Masalah**

Masalah dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja guru di MTsN 2 Medan?
2. Seberapa besar kontribusi kompensasi terhadap motivasi kerja guru di MTsN 2 Medan?

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin di capai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja guru di MTsN 2 Medan
2. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kompensasi terhadap motivasi kerja guru di MTsN 2 Medan

## **E. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan di masa yang akan datang informasi dan hasil penelitian yang sudah disusun ini dapat bermanfaat bagi semua pihak antara lain:

### **1. Instansi**

Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perbaikan kualitas pengelolaan pendidikan di masa yang akan datang dan memberikan masukan masukan positif yang dapat dipertimbangkan perbaikan yang dapat dilakukan oleh instansi khususnya di MTsN 2 Medan.

### **2. Pembaca**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat berguna bagi seluruh masyarakat terutama pihak yang berkepentingan, serta dapat menjadi referensi dan memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi pembaca atau mahasiswa lain yang tertarik untuk mengangkat topik yang sama.

### **3. Penulis**

Bagi penulis sendiri diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat memenuhi syarat tugas akhir (skripsi) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, serta menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan topik yang diteliti, yang nantinya akan berguna dalam praktek pengelolaan lembaga pendidikan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Kerangka Teoritis**

##### **1. Motivasi Kerja**

Perilaku individu atau kelompok kerja dalam suatu organisasi sangat memberi warna terhadap gaya kerja organisasi secara keseluruhan. Di lembaga pendidikan, kepala sekolah hendaknya mampu memotivasi dan mengkoordinasi perilaku tugas guru agar mereka dapat bekerja sesuai dengan tujuan madrasah, khususnya pendidikan dan pembelajaran bagi peserta didik.

Istilah kata motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu *Movere* yang berarti menggerakkan. Ada beberapa istilah yang di gunakan dalam motivasi, seperti: Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan ketekunan dalam melakukan tindakan yang di arahkan pada pencapaian tujuan. Definisi lain menyatakan bahwa motivasi adalah hasil sejumlah proses yang bersifat eksternal maupun internal pada seseorang, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan tertentu.<sup>7</sup>

Agar dapat dengan mudah memahami motivasi kerja, berikut di kemukakan antara motivasi dan motivasi kerja. Robert Heller (1998) dalam buku Wibowo menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan atau keinginan untuk bertindak. Motivasi dapat pula di katakan sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha terhadap pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi kerja

---

<sup>7</sup> J. Winardi, *Motivasi Pemotivasian* (Jakarta: Grafindo Persada, 2007), h. 2

adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.<sup>8</sup>

Sementara itu, Malayu Hasibuan menjelaskan bahwa motivasi kerja memberikan daya penggerak dan menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong kemauan kerja seseorang sehingga ia mampu bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan.<sup>9</sup>

Dari pendapat diatas dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja adalah daya penggerak atau dorongan untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang di tetapkan. Dengan demikian motivasi akan terwujud jika di dalamnya terdapat kebutuhan (tujuan) dan perilaku (usaha). Seseorang akan terdorong melakukan sesuatu karena kebutuhan (tujuan), dan seseorang belum termotivasi apabila tidak di iringi perilaku (usaha). Sebagai contoh, seorang guru mengajar karena mengharapkan honor/gaji, honor/gaji adalah tujuan, sedangkan kegiatan guru tersebut mengajar adalah usaha.

Pada tataran operasional, Robins dan Judge menunjukkan bahwa ada beberapa pendekatan yang perlu di lakukan untuk memotivasi orang, yaitu dengan mengatur *job design, employee involvement, and Rewaard*. Yang semuanya akan di jelaskan berikut:<sup>10</sup>

- a. *Job Design*, yaitu rancangan pekerjaan bagaimana elemen dalam suatu pekerjaan di organisisir dengan membangun lima dimensi yaitu *skill variety, task identity, task significance, authonomy, feedback*.

---

<sup>8</sup> Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 110.

<sup>9</sup> Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Gunung Agung, 2006), h. 143.

<sup>10</sup> Robin dan Judge, *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 276

- b. *Employee Involvement*, yaitu pelibatan pekerja sangat mendorong dalam meningkatkan komitmen pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Cara melibatkannya dapat dengan cara berbagi kekuasaan pengambilan keputusan pada kegiatan yang signifikan dengan atasan langsung, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan organisasi melalui sekelompok kecil perwakilan pekerja.
- c. *Reward*, yang merupakan bagian dari sistem kompensasi dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi pada individu individu agar bersinergi dalam bekerja.

Sudarwan menjelaskan bahwa, ada beberapa kegiatan yang dilakukan seorang manajer untuk memotivasi anggotanya yaitu dengan cara memberikan rasa hormat secara adil begitu juga dengan penghargaan, memberikan informasi kepada anggota tentang aktivitas organisasi terutama tentang hal yang harus mereka lakukan, memberi hukuman pada anggota yang bersalah tidak di hadapan rekan kerjanya.<sup>11</sup>

Dari kedua pendapat tersebut dapat kita pahami bahwa penempatan pekerjaan yang sesuai, adanya keterlibatan pekerjaan dalam organisasi (madrasah), penghargaan ataupun *Reward* dapat menjadi pendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang pada akhirnya rasa tanggung jawab dan kepemilikan ada dalam dirinya bahwa organisasi dalam hal ini Madrasah adalah tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari madrasah. Selain itu, akan tercipta lingkungan madrasah yang harmonis karena semua pendidik dan tenaga kependidikan saling terlibat. Dalam teori tradisional di

---

<sup>11</sup> Robin dan Judge, *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 41

katakan bahwa motivasi dari dalam diri seseorang muncul akibat takut, terancam, dorongan untuk menerima imbalan, dan pengarahan dari atasan. Teori ini beranggapan bahwa motivasi dalam diri individu muncul karena rasa takut tidak di beri imbalan, takut di pecat, takut tidak mengalami promosi dan sebagainya. Di lihat dari sudut pandang ekonomi, imbalan yang besar mempunyai arti tersendiri bagi motivasi seseorang. Sedangkan di tinjau dari hubungan antara pemimpin dengan orang yang di pimpin motivasi muncul karena di dorong atau diarahkan untuk berbuat. Karenanya pengarahan adalah salah satu kunci yang efektif untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik.

Teori yang berkembang pada awal abad ke-20 berasal dari teori manajemen ilmiah yang berpandangan bahwa uang adalah sebagai faktor motivasi yang utama, sehingga hadiah berupa uang harus di hubungkan secara langsung dengan yang berkaitan. Salah satu teori motivasi yang banyak di gunakan dalam organisasi adalah teori hirarki kebutuhan Maslow. Abraham Maslow meyakini bahwa ketidakpuasan kebutuhan individu adalah sumber motivasi utama, ia menempatkan lima kebutuhan dalam bentuk Hirarki dari yang paling mendasar hingga yang paling matang, yaitu kebutuhan dasar fisik untuk survival, keamanan, rasa memiliki, status ego, dan aktualisasi diri.<sup>12</sup>

Merujuk pada teori yang berkembang pada abad ke-20 bahwa uang atau gaji merupakan motivasi utama seseorang melakukan pekerjaan, ada benarnya. Kita lihat yang terjadi di sekitar kita bahwa banyak guru yang mengajar karena guru tersebut ingin mendapatkan imbalan berupa gaji, besar kecilnya gaji yang di terima oleh guru menjadi pertimbangan guru tersebut untuk mengajar karena motif

---

<sup>12</sup> Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Globalisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h. 133.

dari guru tersebut mengajar adalah untuk mendapatkan gaji. Tetapi di sisi lain gaji saja juga tidak cukup baginya karena mereka juga ingin mendapat penghargaan, mendapat kesempatan berkarir dalam pendidikan, dan sebagainya.

Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi motivasi kerja,<sup>13</sup> yaitu:

- a. Rasa aman, yaitu adanya kepastian untuk memperoleh pekerjaan tetap dan memegang jabatan sesuai yang mereka harapkan.
- b. Kesempatan untuk maju, adanya kemungkinan untuk maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian
- c. Nama baik tempat bekerja, yaitu perusahaan atau organisasi memberi kebanggaan pada anggota
- d. Upah
- e. Pemimpin mempunyai hubungan baik dengan bawahannya
- f. Jam kerja teratur atau tertentu dalam sehari
- g. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman
- h. Fasilitas (*benefit*)

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja seseorang juga di pengaruhi oleh faktor internal seperti persepsi terhadap diri, harapan, keinginan, kebutuhan, kepuasan, bakat dan juga minat seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu ada beberapa faktor eksternal yang juga ikut mempengaruhi seseorang untuk bekerja seperti lingkungan kerja tempat ia bekerja, gaji yang di terimanya, kesempatan untuk terus maju berkarir di bidang pendidikan, dan juga jenis pekerjaan apa yang di lakukakan. Semua faktor

---

<sup>13</sup> Yunus, *Kepemimpinan Pendidikan* (Ciamis: Unigal, 2007), h. 45.

tersebut menjadi pertimbangan dan juga motivasi bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Agar upaya organisasi untuk memotivasi anggotanya berhasil, maka pihak manajemen harus menciptakan kebutuhan yang di rasakan di dalam individu, atau mereka menyediakan alat untuk memuaskan kebutuhan yang sudah ada dalam individu yang bersangkutan. Dalam hal ini, Maslow menekankan 5 macam kebutuhan pokok,<sup>14</sup> yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologikal
- b. Kebutuhan akan keamanan
- c. Kebutuhan akan afeksi
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri

Berdasarkan hirarki kebutuhan tersebut diatas, kebutuhan tersebut dapat mendeteksi motivasi manusia. Ada dua asumsi yang mendasari teori ini yaitu kebutuhan seseorang tergantung pada apa yang di milikinya, dan kebutuhan di lihat dari pentingnya, dan kebutuhan di lakukan bertahap dari yang terendah hingga pada tingkatan yang lebih tinggi. Kebutuhan kebutuhan tersebut bisa di katakan sebagai kebutuhan dasar yang di gambarkan sebagai tingkat kebutuhan. Kebutuhan dasar bagi setiap orang adalah kebutuhan fisiologis sebagai potensi untuk mempertahankan hidupnya seperti kebutuhan makan, minum, tempat berteduh, tidur, oksigen. Manusia yang lapar akan selalu termotivasi untuk makan, bukan mencari teman dan mendapat penghargaan.

---

<sup>14</sup>Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Globalisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h. 133.



Setelah kebutuhan fisiologis terpuaskan maka akan muncul kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan rasa aman diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, kebebasan dari bahaya yang mengancam seperti perang, terorisme, kesusuahan dan sebagainya. Selanjutnya ada kebutuhan rasa cinta dan kasih sayang dari diri seorang pendidik, karena kebutuhan fisiologis dan juga rasa aman sudah di peroleh maka akan timbul kasih sayang dalam dirinya. Artinya seorang pendidik akan lebih fokus pada siswa untuk menyampaikan pembelajaran dengan rasa cinta dan kasih sayang tanpa adanya suatu keterpaksaan.

Dengan kasih sayang yang di miliki pendidik dalam menyampaikan pembelajaran kepada peserta didik maka peserta didik akan mudah menerima materi yang di sampaikan pendidik tersebut sehingga peserta didik dapat mencapai tujuan pembelajaran. Ketercapaian tujuan pembelajaran maka pendidik tersebut telah berhasil menyampaikan pembelajaran dengan baik sehingga pendidik tersebut pantas untuk mendapat apresiasi atau penghargaan dari pihak sekolah karena mampu melahirkan siswa yang berprestasi baik dari segi kompetensinya, kemandirian, ataupun penguasaan materinya. Sekali manusia atau dalam hal ini seorang pendidik mendapat kesempatan untuk di hargai maka selanjutnya mereka siap untuk mengaktualisasikan diri.

Hakim, mengemukakan bahwa motivasi di bagi menjadi dua bagian,<sup>15</sup> yaitu:

- a. Motivasi intrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari dalam dirinya, misalnya guru termotivasi mengajar karena ingin meningkatkan keprofesionalitasannya dlam mengajar, bukan karena dorongan orang lain.

---

<sup>15</sup> Thersa hakim, *Belajar Secara Efektif*(Jakarta: Puspa Swara, 2000), h. 28.

- b. Motivasi ekstrinsik, yaitu dorongan yang timbul karena pengaruh lingkungan. Misalnya guru mengajar karena takut dengan kepala sekolah, atau bila tidak mengajar akan di potong gaji dan sebagainya.

Dapat di pahami bahwa motivasi intrinsik lebih penting di bandingkan dengan motivasi ekstrinsik, karena motivasi intrinsik merupakan dorongan yang datang dalam diri seseorang sehingga ia ingin melakukan suatu perbuatan. Adapun yang perlu kita perhatikan bila dalam diri seseorang tidak ada niat atau kemauan maka ia tidak akan melaksanakannya, meski melaksanakannya namun terpaksa maka hasilnya tidak akan baik. Berkaitan dengan motivasi intrinsik ini Allah berfirman dalam surah Al Anfal ayat 53,<sup>16</sup> yang berbunyi:

ذَٰلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِّعْمَةً أَتَتْهَا عَلَىٰ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَأَنَّ اللَّهَ

سَمِيعٌ عَلِيمٌ ٥٣ □

Artinya: (siksaan) yang demikian itu adalah karena Sesungguhnya Allah sekali-kali tidak akan meubah sesuatu nikmat yang telah dianugerahkan-Nya kepada suatu kaum, hingga kaum itu meubah apa-apa yang ada pada diri mereka sendiri[621], dan Sesungguhnya Allah Maha mendengar lagi Maha mengetahui. (QS. Al Anfal: 53)

[621] Allah tidak mencabut nikmat yang telah dilimpahkan-Nya kepada suatu kaum, selama kaum itu tetap taat dan bersyukur kepada Allah.

Dengan demikian, dalam melakukan perubahan terhadap sesuatu hendaknya di mulai dari diri sendiri, jadi tanpa adanya motivasi intrinsik dalam diri seseorang maka ia akan enggan melakukan sesuatu. Dengan demikian untuk mencapai tujuan mengajar, motivasi intrinsik lebih di utamakan. Guru akan aktif karena inisiatif sendiri tanpa di suruh orang lain. Meskipun demikian, motivasi ekstrinsik juga memiliki manfaat yang positif terhadap pencapaian pengajaran. Adanya

---

<sup>16</sup> Mahmud Junus, *Tafsir Qur'an Karim* (Jakarta: Majalah tafsir Qur'an, 1994), h. 150.

dorongan dari orang lain semakin terpacu untuk meningkatkan ketrampilannya dalam mengajar.

Seorang guru yang mempunyai motivasi dalam dirinya selalu memiliki niat yang baik dalam melakukan tugasnya sebagai pendidik, senada dengan hadits Nabi yang berbunyi:

عن أمير المؤمنين أبي حفص عمر بن الخطاب بن نفيل بن عبد العزى بن رياح بن عبد الله بن قرط بن رزاح بن عدي بن كعب بن لؤي بن غالب القرشي العدوي رضي الله عنه قال: سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: إنما الأعمال بالنيات وإنما لكل امرئ ما نوى فمن كانت هجرته إلى الله ورسوله فهجرته إلى الله ورسوله ومن كانت هجرته لدنيا يصيبها أو امرأة ينكحها فهجرته إلى ما هجر إليه متفق على صحته

Artinya:

*Dari Amir Al Mu'minin, Abu hafz Umar Bin Al Khathab r.a, Bin Nufail, Bin Abdul Uzza Bin Riyah Bin Abdullah Bin Rajah Bin 'Aidy Ka'ab Bin Luay Bin Galib keturunan Quraisy Al Adawy, dia berkata bahwa dia mendengar Rasulullah SAW telah bersabda: sesungguhnya sah atau tidaknya suatu amal bergantung pada niatnya. Dan yang dianggap amal bagi tiap orang apa yang di niatkannya. Maka barang siapa berhijrah semata mata karena taat kepada Allah dan rasulullah, dan barang siapa yang hijrah karena keuntungan dunia yang di kejar nya, atau karena perempuan yang ingin di nikahinya, maka niatnya berhenti pada yang ia niatkan ( HR. Bukhari dan Muslim).*

Dari hadits tersebut dapat di simpulkan bahwasanya niat dalam melaksanakan tugas adalah motivasi bagi seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Ada beberapa langkah yang dapat di lakukan untuk memperoleh produktivitas, kualitas, atau kepuasan kerja,<sup>17</sup> yaitu:

a. Perlunya pemahaman tentang perbedaan antara motivasi dan kinerja.

Motivasi hanya merupakan faktor dalam mempengaruhi kinerja.

---

<sup>17</sup> Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta, Rajawali Pers, 2014), h. 128.

- b. Perbedaan individual adalah salah satu rendahnya motivasi yang harus di pertimbangkan.
- c. Motivasi adalah *Goal-Directed*, maka proses dan penetapan tujuan harus di lakukan melalui prosedur yang tepat. Metode yang di gunakan untuk mengevaluasi kinerja juga perlu di pertimbangkan dengan baik. Tanpa sistem penilaian kinerja yang benar, akan sulit bahkan tidak mungkin membedakan secara akurat antara *poor* dan *good performers*.
- d. Umpan balik memberikan informasi dan arah yang di perlukan untuk menjaga pekerja fokus pada tugas, aktifitas, dan tujuan yang relevan.

Sangat penting bagi organisasi untuk melatih manajer mereka untuk menilai dengan tepat. Manajer harus membuat penghargaan ekstrinsik pada pekerja, dengan mempertimbangkan hal berikut:

- a. Manajer perlu memastikan bahwa tujuan kinerja adalah pencapaian tujuan akhir yang benar.
- b. Janji peningkatan Reward tidak akan memperbaiki usaha lebih besar dan kinerja baik kecuali Reward di kaitkan dengan jelas dengan kinerja
- c. Motivasi di pengaruhi oleh persepsi pekerja tentang kejujuran dalam alokasi Reward. Motivasi menurun apabila pekerja meyakini bahwa Reward di alokasikan secara tidak adil. Reward juga harus di integrasikan dengan tepat dalam sistem penilaian.

Kajian manajemen tenaga kependidikan, sekolah bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang maksimal. Berkaitan dengan hal tersebut, fungsi manajemen tenaga kependidikan di sekolah yang harus di laksanakan oleh kepala sekolah sebagai

motivator adalah memotivasi agar tercapai tujuan pendidikan secara optimal khususnya pendidikan di sekolah. Tujuan pendidikan di sekolah akan tercapai bila kepala sekolah memberikan motivasi yang baik kepada guru. Ada beberapa ciri guru yang memiliki motivasi,<sup>18</sup> sebagaimana berikut:

a. Loyal dalam menjalankan tugas

Tugas seorang guru dalam kegiatan belajar mengajar adalah memberikan pendidikan dan pengajaran kepada siswa. Tugas guru yang sehubungan dengan hal itu telah diatur dalam kurikulum yang berlaku. Guru yang memiliki loyalitas selalu mengedepankan tugas di bandingkan dengan kepentingan pribadi.

b. Keinginan berprestasi yang tinggi

Guru berkeinginan untuk maju, itulah motivasinya. Guru akan berusaha untuk berprestasi sesuai dengan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga akan memperoleh suatu penghargaan.

c. Tidak membuang waktu

Memberikan ilmu kepada orang lain adalah pekerjaan yang mulia. Karena ia selalu siap memberikan bantuan kepada orang lain yang di rasakannya bermanfaat. Memberikan ilmu kepada orang lain adalah suatu kewajiban sekaligus untuk memantapkan profesionalismenya sebagai guru.

Penyelenggaraan pendidikan harus menerapkan ilmu teoritis dan praktis sebagai landasan pertanggungjawaban profesi kependidikan. Dalam hal ini Allah SWT berfirman dalam Surah Al Israa' ayat 36,<sup>19</sup> yang berbunyi:

---

<sup>18</sup> Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandunng: Remaja RosdaKarya,2005), h. 151

<sup>19</sup> Mahmud Junus, *Tafsir Qur'an Karim* (Jakarta: Majalah tafsir Qur'an, 1994), h. 236.

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عِنْدَهُ مُسْتَوْلاً □ ا.

Artinya: *dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya.* (QS. Al Israa': 36)

Seorang guru akan selalu berusaha memperoleh pengetahuan sebagai bahan untuk melaksanakan pengajaran, guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha melakukan yang terbaik dan selalu bertanggung jawab. Oleh karena itu salah satu faktor yang dapat membantu dalam memotivasi guru adalah dengan memberikan kompensasi.

Dari uraian tersebut diatas dapat di simpulkan bahwa Guru yang memiliki motivasi kerja akan selalu ada keinginan untuk berbuat yang lebih baik dari hari sebelumnya. Konsep kerja yang terpaut dalam pikiran dan hatinya adalah bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Hasil kerja atau kinerja yang baik di dalam lembaga pendidikan (sekolah/madrasah) yang di tuju kan guru adalah agar tujuan madrasah/sekolah dapat tercapai dengan baik hal ini di tentukan oleh motivasi kerja setiap guru, agar guru memiliki motivasi kerja yang baik yang pada akhirnya tujuan madrasah/sekolah dapat di capai secara efektif dan efisien salah satu faktor pendukungnya adalah dengan cara memberikan kompensasi.

## 2. Kompensasi

Kompensasi adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan mereka. Kompensasi harus sesuai dengan jumlah dan kualitas pekerjaan.<sup>20</sup> Menurut pendapat tersebut, seseorang yang telah melakukan suatu pekerjaan maka seseorang tersebut berhak untuk mendapat imbalan atas apa yang ia kerjakan.

Pendapat lain menyebutkan bahwa kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>21</sup>

Berdasarkan pendapat diatas maka jelaslah bahwa kompensasi adalah imbalan yang di berikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu dan berkontribusi demi tercapainya suatu tujuan. Setiap sekolah/madrasah selalu bercita cita untuk menjadi sekolah/madrasah yang bermutu dan mampu mewujudkan tujuan dari Pendidikan itu sendiri. Oleh karena itulah sumber daya di lembaga pendidikan juga penting untuk di perhatikan.

Selaras dengan pendapat tersebut, Allah juga mengisyaratkan dalam Al Qur'an surah At Taubah ayat 105,<sup>22</sup> yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya: “Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di

---

<sup>20</sup> Wukir, *Manajemen Sumber daya Manusia dalam Organisasi Sekolah* (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013), h. 84.

<sup>21</sup> Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 181.

<sup>22</sup> Mahmud Junus, *Tafsir Qur'an Karim* (Jakarta: Majalah tafsir Qur'an, 1994), h. 166.

*kembalikan kepada Allah yang mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu di berikannya kepadamu apa yang kamu kerjakan”. (QS. At Taubah: 105)*

Dari ayat tersebut kata “melihat” dan “memberi ganjaran” adalah kata lain dari imbalan, upah atau kompensasi. Jika kita cermati, yang paling unik dan esensial dari ayat tersebut mengandung bahwa Allah memberi penegasan bahwa motivasi atau niat bekerja haruslah benar. Sebab bila motivasinya tidak benar, maka Allah akan memberi balasan berupa azab. Tetapi bila motivasinya benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

Adapun tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Tujuan manajemen kompensasi efektif,<sup>23</sup> meliputi:

a. Memperoleh SDM yang Berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

b. Mempertahankan Karyawan yang Ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

c. Menjamin Keadilan

---

<sup>23</sup>Veithzal Rivai dan Ella sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan, Teori ke Praktik*, ed. 2, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 743.



Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah jabatan sehingga jabatan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja dengan membandingkan pekerjaan yang sama di perusahaan lain.

d. Mengendalikan Aturan Biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah atau di atas standar.

e. Mengikuti Aturan Hukum

Sistem gaji atau upah yang sehat mempertimbangkan faktor faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

Dari pendapat di atas, dapat di simpulkan bahwa pada hakikatnya tujuan di berikannya kompensasi adalah agar guru termotivasi dalam melaksanakan pembelajaran di madrasah, dengan kompensasi yang di terima sesuai atas pekerjaan yang di lakukan maka akan meningkatkan komitmen guru tersebut pada pencapaian tujuan di madrasah. Selain itu madrasah juga bisa memperoleh SDM yang berkualitas sehingga SDM yang berkualitas tersebut akan betah bekerja sama dengan madrasah dalam mencapai tujuan yang di inginkan.

Kompensasi yang di berikan pada seluruh anggota, apabila di kehendaki secara optimal dan efektif dalam mencapai tujuannya mempunyai karakteristik tertentu,<sup>24</sup> yaitu:

- a. Arti penting sebuah imbalan, tidak akan dapat mempengaruhi apa yang di lakukan oleh orang orang, atau bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut tidak penting bagi mereka.
- b. Fleksibilitas, merupakan syarat yang perlu untuk merancang sistem imbalan yang terkait dengan individu karyawan.
- c. Frekuensi, semakin sering suatu imbalan yang di berikan, semakin besar potensi daya gunanya sebagai alat untuk mempengaruhi kinerja.
- d. Visibilitas, imbalan yang kelihatan memiliki keuntungan tambahan karena mampu memuaskan kebutuhan karyawan akan pengakuan dan penghargaan.
- e. Biaya, sistem kompensasi tidak dapat di rancang tanpa pertimbangan yang di berikan terhadap biaya imbalan yang tercakup.

Ada yang memiliki keyakinan bahwa kalau gaji di naikkan tentu akan menaikkan prestasi kerja seseorang, tetapi hal tersebut belum terbukti secara nyata. Akan tetapi dapat di pahami dan mungkin saja di terima adanya kenyataan yang sebaliknya bahwa rendahnya gaji berpengaruh negatif terhadap prestasi dan produktivitas kerja.

Edy sutrisno mengutip pendapat Tohardi yang mengemukakan bahwa, kompensasi di hitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, penghitungan kompensasi berdasarakan evaluasi pekerjaan tersebut di maksudkan untuk mendapat pemberian

---

<sup>24</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 248.

kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan. Bila kompensasi di rasakan tidak layak dan tidak adil oleh para anggota maka akan menimbulkan suatu kecemburuan sosial. Pemberian kompensasi yang layak dan adil adalah kata kunci dalam upaya mendekati pemberian upah yang layak dan adil.<sup>25</sup>

Selaras dengan pendapat diatas, Allah juga telah menjelaskan dalam surah Yaasin ayat 54.<sup>26</sup>

فَالْيَوْمَ لَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تُجْرَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ٥٤

Artinya: “ dan kamu tidak di balas melainkan dengan apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. Yaasin: 54)

Selanjutnya dalam surah An Najm ayat 39.<sup>27</sup>

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ٣٩

Artinya: “ bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain dari apa yang telah di usahakannya”. (QS. An Najm: 39)

Dari kedua ayat tersebut dapat di pahami bahwasanya pekerjaan seseorang akan di balas menurut berat pekerjaannya itu. Konteks ayat tersebut juga di pakai oleh para pakar manajemen bahwa upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah sesuai dengan apa yang di kerjakannya.

Kompensasi dapat di berikan dalam bermacam bentuk, seperti: pemberian uang, material, fasilitas, penghargaan, dan dalam bentuk kesempatan berkarir. Pemberian uang secara langsung, seperti gaji, tunjangan dan insentif. Gaji adalah kompensasi yang di berikan kepada seseorang secara periodik. Tunjangan adalah kompensasi yang di berikan perusahaan kepada anggotanya karena anggota

---

<sup>25</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 183.

<sup>26</sup> Q.S. Yaasin/36: 54.

<sup>27</sup> Q.S. An Najm/53: 39.

tersebut telah ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan, contohnya tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya. Insentif adalah kompensasi yang di berikan kepada anggota tertentu karena keberhasilan atau prestasinya.

Selain uang dan materil kompensasi dapat di berikan berupa fasilitas atau kemudahan bagi anggotanya. Ada keuntungan di berikannya kompensasi yaitu:

- a. Meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan anggota terhadap organisasinya.
- b. Menurunkan jumlah absensi para anggota dan adanya perputaran karyawan.

Proses atau tahapan yang di lalui dalam pemberian kompensasi agar terasa adil adalah:<sup>28</sup>

- a. Melakukan survei kompensasi, yaitu mengenai jumlah kompensasi yang di berikan bagi pekerjaan yang sebanding di tempat lain
- b. Menentukan nilai setiap pekerjaan melalui evaluasi pekerjaan
- c. Menetapkan harga tiap tingkatan kompensasi dengan menggunakan garis kompensasi
- d. Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang undangan yang berlaku

Sistem kompensasi atau ganjaran yang sering di bicarakan orang hingga kini adalah gaji atau upah. Gaji atau upah dianggap sebagai ganjaran atas prestasi kerja seseorang. Ada anggapan bahwa gaji yang besar dapat memelihara pegawai untuk menjadi betah dan seolah dapat menjadi pendorong yang kuat untuk

---

<sup>28</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 187.

meningkatkan prestasi kerjanya. Suatu aliran mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang harus di bayar sesuai nilai kontribusinya.<sup>29</sup>

Selanjutnya Simamora juga mengatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah, bagaimanapun istilah kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Adapun kompensasi yang di terima,<sup>30</sup> yaitu:

a. Gaji

Definisi Gaji menurut Simamora dalam bukunya menjelaskan bahwa: Upah (wages) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja produksi. Sedangkan gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

b. Insentif

Yaitu Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

c. Tunjangan

---

<sup>29</sup> Buchari Zainun, *Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Pemerintah Negara Indonesia*(Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), h. 45.

<sup>30</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YPKN, 2004), h. 445.

Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti sarana prasarana yang tersedia, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, dan sebagainya dengan maksud untuk mempermudah melakukan pekerjaan.

Berdasarkan teori tersebut dapat di simpulkan bahwa guru yang mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang di lakukannya maka kecil kemungkinan guru tersebut akan mencari pekerjaan di luar mengajar ataupun mengajar di madrasah yang lain. Hal ini karena guru tersebut telah mendapat kepuasan atas pekerjaannya itu.

Untuk pencapaian tujuan organisasi maka masalah kompensasi perlu mendapat perhatian yang serius serta penting menciptakan keadilan dalam pemberian kompensasi.<sup>31</sup> Keadilan kompensasi tersebut meliputi:

1. Keadilan Eksternal

Pegawai akan termotivasi untuk bekerja manakala mereka merasa bahwa imbalan didistribusikan secara adil. Keadilan Eksternal diartikan sebagai tarif-tarif upah/gaji yang pantas dengan gaji-gaji yang berlaku bagi pegawai-pegawai yang serupa dipasar tenaga kerja eksternal.

2. Keadilan Internal

---

<sup>31</sup>Ambar Teguh sulistiyani,*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), h. 268.

Keadilan internal berarti tingkat gaji yang patut dengan nilai pegawai internal bagi suatu organisasi. Jadi keadilan internal merupakan fungsi dari status relative sebuah sistem kepegawaian dalam suatu organisasi, nilai ekonomi dari hasil yang dicapai oleh karyawan atau status sosialnya.

### 3. Keadilan Individu

Keadilan individu adalah apabila individu-individu merasa bahwa mereka diperlakukan secara wajar dibandingkan dengan rekan sekerja mereka.

Dari pendapat tersebut dapat di simpulkan bahwa guru sebagai tenaga pendidik hendaknya memperoleh kompensasi yang layak dan adil. Adil pada hakikatnya bukan sama rata, akan tetapi memberikan perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat kerja guru.

Ada beberapa sistem kompensasi yang bisa di gunakan dalam pemberian kompensasi.<sup>32</sup> Sistem kompensasi yang umum di terapkan menurut Malayu, adalah sebagaimana berikut:

#### a. Sistem waktu

Besarnya kompensasi di tetapk berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, bulan.

#### b. Sistem Hasil

Besarnya kompensasi di tetapkan brdasarkan besarnya unit yang di hasilkan pekerja seperti liter, kilo gram dan sebagainya.

---

<sup>32</sup> Malayu S Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 124.

c. Sistem Borongan

Yaitu cara pengupahan penetapan besarnya jasa di dasarkan atas volume pekerjaan dan lama pengerjaannya.

Di lihat dari cara pemeberiannya, kompensasi di bagi menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langung. Kompensasi langsung adalah kompensasi manajemen seperti upah, gaji, insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung seperti tunjangan, jaminan keamanan dan jaminan kesehatan. Kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang yang di bayarkan atas waktu yang telah di pergunakan, sedangkan gaji adalah uang yang di bayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan. Upah biasanya di berikan pada pekerja yang kurang terampil sedangkan gaji pada pekerja yang terampil. Kompensasi juga di berikan dalam bentuk insentif di luar kontra upah dan gaji dan mempunyai hubungan dengan prestasi. Sedangkan pada tunjangan lebih di kaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan menciptakan kondisi kerja sehingga pekerja merasa nyaman karena mendapat perhatian dari atasan.

Tabel 2.1 Klasifikasi Kompensasi menurut Malayu

NO	Jenis Kompensasi/ Insentif	Contohnya
1	Material atau Ekonomi	1. Uang 2. Barang yang di nilai denngan uang 3. Barang barang lain
2	Non Material	1. Pujian 2. Penempatan yang sesuai dengan keahliannya 3. Kesempatan promosi



		4. Rasa berpartisipasi 5. Kondisi kerjayang menyenangkan 6. Kesehatan 7. Keamanan 8. Perumahan, rekreasi dan lain lain
3	Semi Material	1. Piagam penghargaan 2. Pemberian tndaa kenang kenangan

Dari tabel tersebut dapat di ketahui bahwa banyak jenis kompensasi yang di berikan guna memotivasi pekerja atau guru sehingga mereka memiliki komitmen sepenuhnya untuk berkontribusi dalam memajukan lembaga pendidikan dengan harapan output dari madrasah tersebut dapat bersaing dengan madrasah dan lembaga pendidikan lain.

### **Metode Pembayaran Upah Atau Gaji**

Ada tiga metode yang dapat di gunakan dalam pembayaran upah atau gaji,<sup>33</sup> yaitu:

- a. Upah dan gaji berdasarkan waktu yang di berikan seseorang kepada organisasi
- b. Satuan produk yang di hasilkan oleh seseorang
- c. Kombinasi dari kedua metode diatas

Metode waktu untuk penentuan besarnya upah dan gaji mengandung unsur produktifitas dan metode satuan hasil kerja mengandung pula unsur waktu. Akan

---

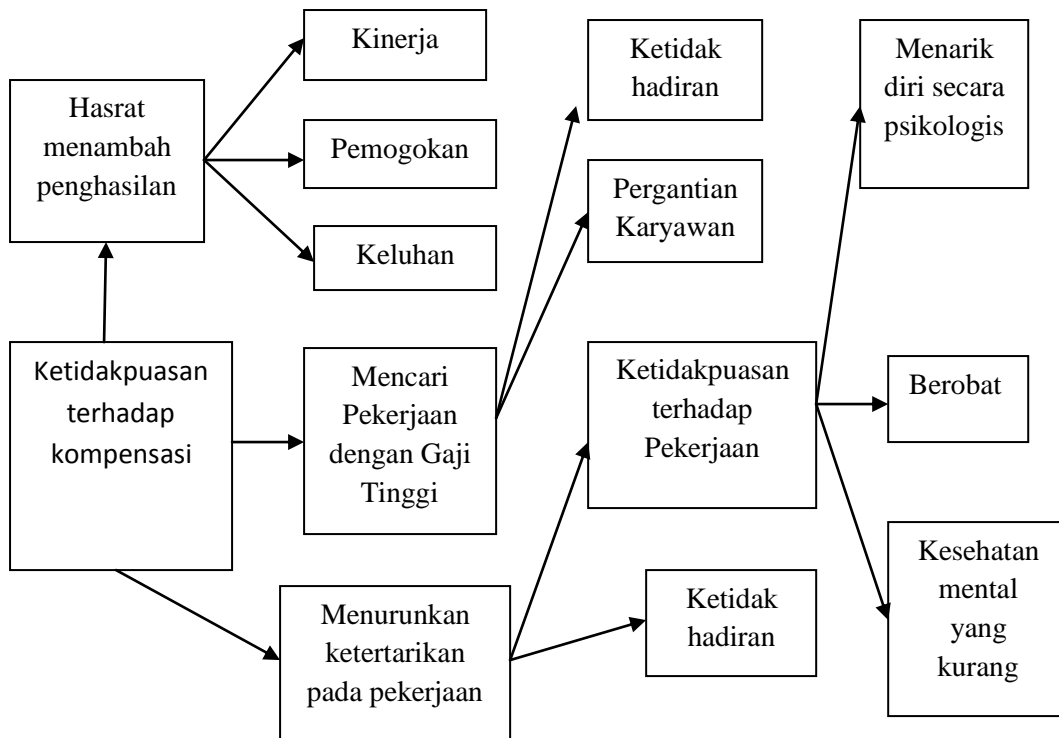
<sup>33</sup> Siagian, Pengembangan *Sumber Daya Insani* (Jakarta: PT Gunung Agung), h. 110

tetapi jangka waktu lah yang mendapat penekanan dalam metode waktu dan satuan hasil pekerjaanlah yang mendapat penekanan pada metode yang kedua. Metode waktu untuk menetapkan tingkat upah dan gaji para pekerja merupakan metode yang lebih tua di banding metode satuan hasil pekerjaan dan metode waktu yang lebih banyak di gunakan.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting. Kompensasi yang memadai menimbulkan kepuasan yang dapat membantu organisasi memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai akan mendatangkan ketidakpuasan pada anggota yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan kinerja, meningkatkan keluhan, pemogokan, mencari pekerjaan baru, dan sebagainya. Dalam hal ini, Kaswan menggambarkan akibat yang timbul karena ketidak puasan terhadap kompensasi.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* ( Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 145.



Gambar 2.1. Model Akibat Ketidakpuasan terhadap Kompensasi

## B. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir penelitian ini berangkat dari teori teori yang telah di kemukakan pada penjelasan terdahulu, yang mana pada hakikatnya kompensasi sangat di butuhkan bagi guru dalam meningkatkan motivasi kerjanya sebagai pendidik.

Kompensasi akan meningkatkan motivasi setiap individu, sehingga motivasi untuk mencapai pada tujuan yang terbaik pun ada, dengan melihat adanya kompensasi yang menjamin kebutuhan bagi anggota yang memiliki prestasi lebih baik. Selain itu dorongan dari madrasah ataupun kerjasama dari pemimpin dan antar anggota sangat di butuhkan demi tercapainya tujuan pendidikan.

Kompensasi merupakan pengembalian yang diterima anggota yang diberikan oleh madrasah atau organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi dalam hal ini adalah madrasah. Motivasi adalah kesediaan individu dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Guru adalah salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah perlu memiliki perasaan aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya, tanpa adanya perasaan aman dan nyaman dalam bekerja maka guru tidak akan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Guru yang termotivasi dalam bekerja akan lebih bersemangat dan lebih berhati-hati dalam setiap tugas yang dilaksanakannya itu.

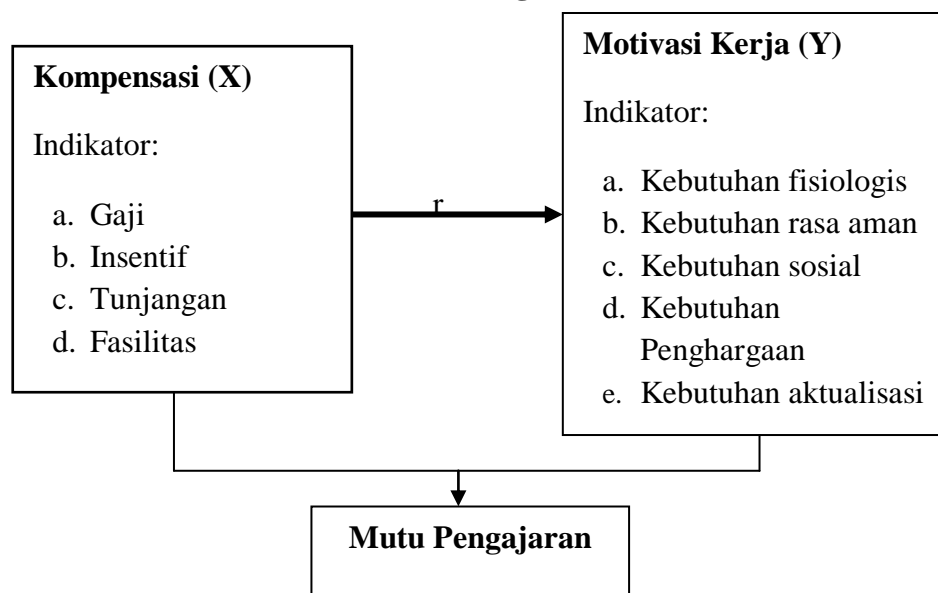
Motivasi merupakan suatu kekuatan yang tersembunyi dalam diri seseorang yang dapat mendorong berbuat cara-cara tertentu. Motivasi memegang peranan penting dalam memberikan gairah dan semangat sehingga guru akan senang dengan pekerjaannya. Seperti yang telah dipaparkan pada uraian terdahulu, bahwa diantara motivasi yang berpengaruh dalam mencapai pekerjaan dan melaksanakan tugas yang maksimal adalah dengan memberikan kompensasi. Seorang guru dalam usahanya mewujudkan dan melaksanakan tugasnya dengan baik harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, sebab motivasi tersebut akan mendorong mereka untuk selalu meningkatkan mutu pengajarannya. Maka jelaslah bahwa dapat diduga kompensasi merupakan variabel yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

Sudah dijelaskan pada uraian terdahulu bahwa kompensasi tidak hanya terikat pada gaji atau material saja tetapi dapat berupa non material seperti

jaminan kesehatan, keamanan, penghargaan dan juga promosi kenaikan jabatan. Agar tercapai motivasi kerja guru, maka di perlukan kompensasi yang dapat memotivasi guru, karena dengan adanya motivasi yang kuat guru akan lebih bersemangat bekerja sebagai tenaga pendidik.

Dari uraian tersebut diatas, maka dapat di prediksi seperti apa kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja guru.

**Gambar 2.2: Paradigma Penelitian**



### C. Penelitian yang Relevan

Berdasarkan telaah pustaka yang di lakukan, berikut ini di keukakan beberapa penelitian yang ada kaitannya penelitian yang akan di lakukan:

1. Endang Herawan (2014) meneliti tentang Pengaruh sistem kompensasi terhadap motivasi kerja guru (penelitian di SMA se kota Cimahi). Hasil penelitian jika di lihat dari hasil korelasi menunjukkan bahwa pengaruh sistem kompensasi terhadap motivasi kerja guru di SMA se kota Cimahi sebesar 0,248 termasuk dalam pengaruh yang rendah yaitu berada diantara 0,200 – 0, 399. Sedangkan berdasarkan perhitungan koefisiensi

determinasi tampak bahwa sistem kompensasi memberikan pengaruh terhadap motivasi sebesar 6, 1 % dan selebihnya 93, 9 % di pengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi individu, iklim organisasi, lingkungan yang menyenangkan dan lain sebagainya.

2. Fajar Kurniadi (2007) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di apotek berkah Bandung), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja berdasarkan koefisien korelasi sebesar 0, 863. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan yang kuat, kompensasi dan motivasi berpengaruh sebesar 74, 5 % sedangkan sisanya di sebabkan oleh faktor lain seperti pendidikan dan latihan.
3. Sugito (2009) yang meneliti hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja guru di SMK Jaya krama Kec. Beringin menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif iklim organisasi dengan motivasi kerja sebesar 0, 895. Peneliti dapat kemukakan bahwa motivasi kerja guru sebesar 80, 10 % berhubungan dengan iklim organisasi. Hal ini di mungkinkan karena motivasi kerja guru senantiasa akan lebih baik jika iklim sekolah kondusif dan mendukung kinerja guru.
4. Puspita Wulansari, dkk (2014) dalam risetnya yang berjudul Pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan di Depertemen SDM Jawa barat dan Banten, menunjukkan hubungan antara kompensasi dengan motivasi memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan dan positif. Hasil perhitungan memperlihatkan nilai t hitung sebesar 4.877 yang kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel yang diperoleh sebesar 2.06. Ini berarti

bahwa  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat motivasi karyawan. Nilai  $t$  yang positif berarti pengaruhnya positif yaitu jika persepsi terhadap kompensasi meningkat maka tingkat motivasi karyawan juga akan meningkat.

#### **D. Pengajuan Hipotesis**

Dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesisnya yaitu “Terdapat pengaruh yang positif dari pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja guru di MTsN 2Medan”.

### BAB III

#### METODOLOGI PENELITIAN

##### A. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTsN 2 Medan, Kecamatan Medan Estate. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data, penelitian hanya memfokuskan pada masalah yang akan diteliti karena lokasi tidak terlalu jauh dengan peneliti dan sesuai dengan kemampuan peneliti termasuk waktu dan juga keterbatasan dana. Adapun waktu yang digunakan peneliti untuk menyelesaikan seluruh proses penelitian adalah dari bulan Desember sampai dengan bulan April 2017 sebagaimana tertera dalam jadwal berikut:

**Tabel 3.1 jadwal penelitian**

NO	Kegiatan	Tahun 2016/ 2017				
		Des	jan	Feb	Maret	April
1	Tahap persiapan penelitian					
	a. Pengajuan judul					
	b. Penyusunan proposal penelitian					
	c. Perijinan penelitian					
2	Tahap pelaksanaan					
	a. Pengumpulan data					
	b. Analisis data					
3	Tahap penyusunan laporan/skripsi					



## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah totalitas atau himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang di teliti. Populasi penelitian ini adalah semua gurudi MTsN 2 Medan yang berjumlah 94 orang guru untuk semua mata pelajaran dengan perincian 69 guru PNS dan 25 guru honor pada tahun ajaran 2016/2017.

**Tabel 3.2. Penyebaran populasi penelitian di MTsN 2 Medan**

Pangkat/ Gol	Jlh Guru	Status Kepengawaiann		Masa Kerja (Tahun)		Penyebaran Populasi			
		Non PNS	PNS	< 10	> 10	Non PNS		PNS	
						< 10	> 10	< 10	> 10
Iva	40	0	40	10	30	0	0	10	30
IVb	3	0	3	1	2	0	0	1	2
IIIa	3	1	2	0	3	0	1	0	2
IIIb	2	1	1	1	1	0	1	0	1
IIIc	4	1	3	0	4	0	1	0	3
IIId	19	0	19	0	19	0	0	0	19
Iia	1	0	1	0	1	0	0	0	1
0	22	22	0	2	20	2	20	0	0
Jumlah	94	25	69	14	80	2	23	11	58

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang di teliti. Semakin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan semakin kecil dan juga sebaliknya bila kecil jumlah sampel menjauhi populasi maka semakin besar kesalahan generalisasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*. Teknik ini di gunakan karena responden mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Teknik ini juga memberi peluang yang sama kepada semua anggota populasi untuk menjadi anggota sampel yang representatif. Dalam penelitian ini strata yang di ambil adalah strata masa kerja dan strata pangkat/golongan yang di miliki para guru.

Penetapan strata di tetapkan atas dasar dua pertimbangan yaitu status kepegawaian dan masa kerja. Status kepegawaian di bedakan menjadi dua kelompok, yaitu PNS dan Non PNS. Demikian juga dengan strata masa kerja, masa kerja terbaru 6 tahun dan terlama 35 tahun. Karakteristik populasi penelitian seperti terlihat pada Tabel 3.2.

Pada tabel 3.2 diatas menunjukkan bahwa responden berjumlah 94 orang guru. Menurut pendapat Arikunto, apabila subjek kurang dari 100 maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Tetapi jika

subjeknya besar, dapat diambil 10-15 % atau 20-35 % atau lebih. Untuk mencari populasi setiap strata di gunakan rumus Cohran:

$$n_o = \frac{t^2 \times p \times q}{d^2} \quad (\text{Arikunto, 2006: 134})$$

Keteranngan:

$n_o$  = besarnya sampel tahap pertama

$t$  = keterwakilan populasi oleh sampel yang di tetapkan pada taraf kepercayaan

95 %, maka  $z = 1,96$

$d$  = besarnya kesalahan pengambilan sampel 10 %

$p$  = besarnya proporsi kelompok pertama dalam strata

$q$  = besarnya proporsi kelompok kedua dalam strata  $1-p$

Penghitungan sampel tersebut di mulai dengan menghitung nilai  $p$  dan  $q$  dari masing masing strata, sebagai berikut:

#### 1. Strata Masa Kerja

< 10 Tahun = 14

> 10 Tahun = 80

$P = 14/80 = 0,18$  dan  $q = 1-p = 1- 0,18 = 0,82$

#### 2. Strata Status Kepegawaian

Non PNS = 25

PNS = 69

$p = 25/69 = 0,36$  dan  $q = 1-p = 1- 0,36 = 0,64$

Kemudian nilai dari p dan q tiap strata di subsitusikan kedalam rumus Cochran, sebagai berikut:

1. Strata Masa Kerja

$$n_0 = \frac{(1,96)^2 \times 0,18 \times 0,82}{(0,1)^2} = 56,70 = 57$$

$$n = \frac{57}{1 + \frac{57-1}{94}} = \frac{57}{1,59} = 36$$

2. Strata Status Kepegawaian

$$n_0 = \frac{(1,96)^2 \times 0,36 \times 0,64}{(0,1)^2} = 88,51 = 89$$

$$n = \frac{89}{1 + \frac{89-1}{94}} = \frac{89}{1,93} = 46$$

Berdasarkan hasil perhitungan sampel yang di lakukan, maka sampel yang diambil berdasarkan sampel terbanyak yaitu 46 orang guru.  $46:94 \times 100\%$ . Seluruh guru tersebut merupakan representasi dari populasi sebesar 48, 9 % dari 94 orang guru. Untuk menentukan responden dalam setiap strata, maka di lakukan pengambilan sampel secara acak sebanyak 46 orang guru sebagai sampel yang tersebar diantara 94 guru di MTsN 2 Medan.

### C. Variabel Penelitian

Untuk dapat menguji hipotesis, terlebih dahulu menentukan variabel penelitian. Adapun variabel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (X) : Kompensasi
2. Variabel Terikat (Y) : Motivasi kerja guru

## **D. Definisi Operasional**

### **1. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah memberikan daya penggerak dan menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong kemauan kerja guru sehingga guru tersebut mampu bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan pendidikan di madrasah. Adapun indikator dalam motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi.

### **2. Kompensasi**

Kompensasi adalah imbalan yang di berikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu dan berkontribusi demi tercapainya tujuan. Adapun indikator dalam kompensasi adalah gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

## **E. Instrumen Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data dari lapangan dalam penelitian, maka di pergunakan alat pengumpul data. Adapun alat pengumpul data yang di pergunakan dalam penelitian ini adalah sebagaimana berikut:

### **1. Angket**

Yaitu mengajukan pernyataan secara tertulis yang di lengkapi dengan alternatif jawaban kepada guru MTsN 2 Medan yang telah di tetapkan sebagai sampel penelitian sebanyak 46 orang guru. Angket yang diajukan dalam penelitian ini di bagi kepada dua bagian yang di sesuaikan dengan variabel penelitian. Adapun jumlah item angket untuk masing-masing variabel adalah:

#### **a. Sebanyak 20 item untuk variabel kompensasi**

b. Sebanyak 20 item untuk variabel motivasi guru

Dalam penelitian ini jawaban dari pertanyaan tertutup akan diukur menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2004) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel yang diteliti kemudian dituangkan dalam bentuk pernyataan dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

Motivasi			Kompensasi		
SS	= Sangat Setuju	5	SLL	= Selalu	5
S	= Setuju	4	SR	= Sering	4
RG	= Ragu ragu	3	KD	= Kadang Kadang	3
TS	= Tidak Setuju	2	JR	= Jarang	2
STS	= Sangat Tidak Setuju	1	TP	= Tidak Pernah	1

Aspek-aspek yang diukur dari setiap variabel seperti pada Tabel berikut:

**Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Kompensasi (X)**

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jlh Butir
Kompensasi (X) Teori Simamora	Gaji	1,2,3,4,5,6,7	7
	Insentif	8,9,10,11	4
	Tunjangan	12,13,14,15	4
	Fasilitas	16,17,18,19,20	5
Jumlah			20

**Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Motivasi kerja (Y)**

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jlh Butir
Motivasi kerja (Y)	Kebutuhan fisik	1,2,3,4,5	5
	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	6,7,8,9	4

Teori Maslow	Kebutuhan sosial	10,11,12,13,14	5
	Kebutuhan akan penghargaan	15,16,17,18	4
	Kebutuhan aktualisasi diri	19,20	2
Jumlah			20

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Data yang di butuhkan dalam penelitian ini di peroleh dari sumber data. Sumber data dalam penelitian ini terbagi pada dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

### **1. Data primer**

Yaitu data utama yang di butuhkan di dalam penelitian ini. Sumber data pokok ini di peroleh dari sampel penelitian yang sudah di tetapkan yaitu guru MTsN 2 Medan sebanyak 46 orang.

### **2. Data sekunder**

Yaitu data yang menjadi pendukung dalam penelitian ini. Adapun data pendukung dalam penelitian ini di peroleh dari dokumen/arsip madrasah MTsN 2 Medan.

### **3. Studi pustaka**

yaitu studi pencarian data yang diperoleh dari buku untuk mendapatkan referensi yang dibutuhkan yang digunakan sebagai landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini.

## **G. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang di gunakan untuk mengetahui kontribusi kompensasi terhadap motivasi kerja guru adalah dengan menggunakan analisis statistik/uji statistik. Untuk mencari keeratan hubungan dan pengaruh antar variabel yang di teliti maka di gunakan analisis regresi sederhana.

Di dalam penelitian, data mempunyai kedudukan yang paling tinggi karena data merupakan penggambaran dari variabel yang di teliti. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang di gunakan, sebagai berikut:

### **1. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, dan sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang di inginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang di teliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang di maksud.

Adapun cara pengukuran validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan *software SPSS V.16.0 for windows*.

### **2. Uji Linieritas**

Linieritas adalah keadaan dimana hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas bersifat linier dalam range variabel bebas tertentu. Uji dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS V.16.0 for windows*. Untuk uji linieritas ini di lakukan dengan regresi linier sederhana. Persamaan regresi di



nyatakan cukup apabila taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (n-2) di peroleh  $F(\text{hitung}) > F(\text{tabel})$ .

## **H. Uji Coba Instrumen Penelitian**

Untuk memperoleh data yang akurat instrumen yang di gunakan terlebih dahulu di proses untuk memperoleh keterangan apakah instrumen tersebut layak di jadikan instrumen dalam penelitian ini. Adapun instrumen yang akan di uji validitas dan reliabelitasnya dalam penelitian ini hanya untuk instrumen angket.

### **1. Uji Validitas**

Validitas yang di gunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi yang menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang di ukur. Untuk mendapatkan validitas butir instrumen dalam penelitian ini dengan menghitung skor butir dengan skor faktor melalui korelasi *Product Moment Pearson*. Dalam penelitian ini di uji menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*. Bila suatu alat ukur mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor totalnya maka di katakan item tersebut valid.<sup>35</sup>

### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan formula Alpha dari Cronbach, dimana reliabilitas dinyatakan dengan koefisien angka antara 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisiensi mendekati angka 1,00, berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi dan sebaliknya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*. Suatu instrumen di katakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

---

<sup>35</sup> Azwar, S. *Reabilitas dan Validitas* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997), h. 63

## I. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian

### 1. Hasil Uji Validitas

#### a. Uji validitas instrumen Kompensasi

Melalui analisis data menggunakan *SPSS 16.0*, di dapat nilai korelasi  $r_{hitung}$  setiap item yang di bandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Pada taraf signifikansi 0,05 dengan jumlah data  $(n) = 30$ , di peroleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,297 . dari seluruh item yang di ujikan berjumlah 20 item (lampiran) di ketahui bahwa nilai korelasinya lebih tinggi dari  $r_{tabel}$ . Maka dapat di simpulkan bahwa item tersebut valid dan dapat di gunakan.

#### b. Uji validitas Motivasi Kerja

Pada pengujian validitas instrumen Motivasi Kerja yang berjumlah 20 item, di peroleh nilai korelasi  $r_{hitung}$  setiap item lebih besar di banding  $r_{tabel} = 0,297$  dengan taraf signifikansi 0,05,  $n = 30$ . Sehingga item tersebut valid dan dapat di gunakan.

### 2. Hasil Uji Reliabilitas

Seluruh item pada masing masing instrumen yang telah teruji keshahiannya melalui uji validitas , seanjutnya di uji kembali apakah instrumen tersebut reliabel atau tidak. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS 16.0*, dengan rangkuman sebagai berikut.

**Tabel 3.5**

**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	N	A	$r_{tabel}$	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Kompensasi	30	0,05	0,297	0,750	reliabel
Motivasi kerja	30	0,05	0,297	0,751	reliabel

Dari tabel diatas dapat di lihat bahwa seluruh instrumen memperoleh nilai uji statistik Cronbach's Alpha berada diatas taraf signifikansi 0,05,  $n = 30$ , sehingga di peroleh kesimpulan bahwa instrumen penelitian yang di gunakan pada penelitian ini adalah reliabel.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### G. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data yang dideskripsikan pada penelitian ini meliputi data skor Kompensasi (X), dan Motivasi kerja (Y) yang diambil dari 46 guru sampel di MTsN 2 Medan. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran. Secara ringkas data skor hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1 Rangkuman Hasil Skor Variabel Penelitian**

		Statistics	
		Kompensasi	Motivasi Kerja
N	Valid	46	46
	Missing	0	0
Mean		75.15	84.85
Median		76.00	86.00
Mode		76 <sup>a</sup>	86
Std. Deviation		9.107	8.064
Variance		82.932	65.021
Minimum		46	58
Maximum		91	100
Sum		3457	3903

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

## 1. Motivasi Kerja (Y)

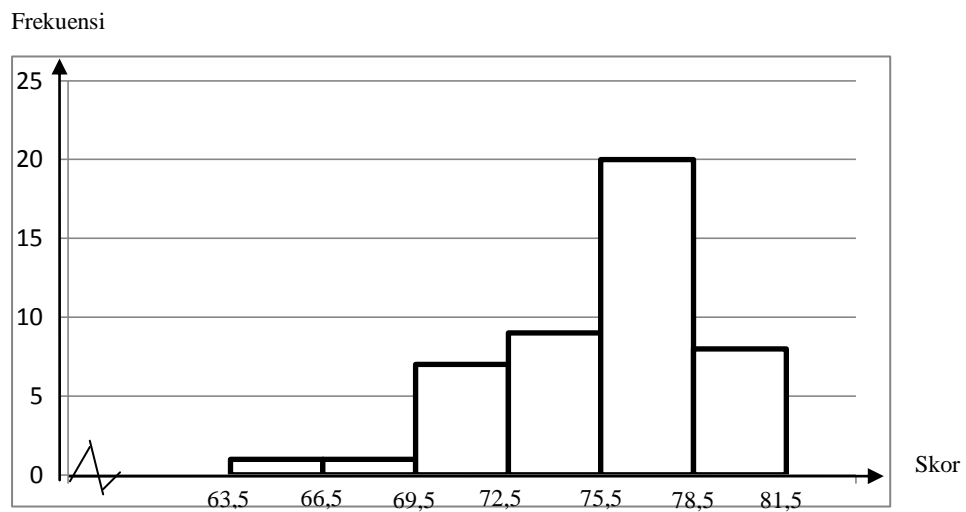
Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan jumlah sampel 46 terdapat skor tertinggi 100 dan skor terendah 58, dengan rata-rata ( $M$ )=84,85 dan standard deviasi ( $SD$ )= 8,06. Distribusi frekuensi data variabel kinerja guru ( $Y$ ) dapat dilihat pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru ( $Y$ )**

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif(%)
1	58 – 64	1	2,17%
2	65 – 71	1	2,17%
3	72 – 78	7	15,21%
4	79 – 85	9	19,56%
5	86 – 92	20	43,47%
6	93 – 100	8	17,39%
<b>Jumlah</b>		<b>46</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 di atas dapat dijabarkan bahwa dengan mean 84,85 berada pada kelas interval 79 - 85, ini berarti ada 9(19,56%) responden berada pada skor rata-rata kelas, 7(15,21%) responden di bawah skor rata-rata kelas dan 20(43,47%) responden di atas skor rata-rata kelas.

Dari hasil distribusi frekuensi variabel Motivasi kerja (Y) dapat digambarkan histogram distribusi skor berdasarkan frekuensi absolut pada Gambar 4.1 berikut ini



Gambar.4.1 Histogram Distribusi Skor Motivasi Kerja (Y)

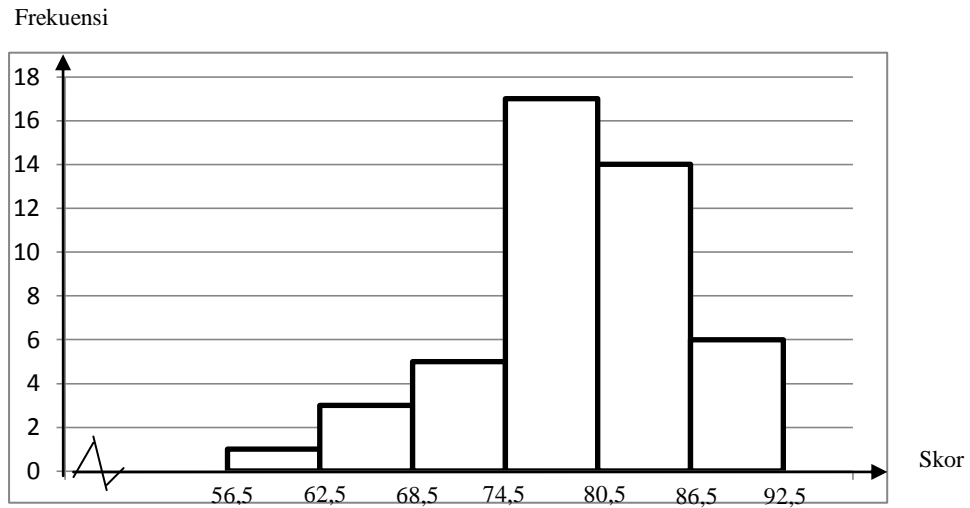
## 2. Kompensasi (X)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan jumlah sampel 46 terdapat skor tertinggi 91 dan skor terendah 46, dengan rata-rata ( $M$ )= 75,15 dan standard deviasi ( $SD$ )= 9,10. Distribusi frekuensi data variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi**

<b>No</b>	<b>Kelas Interval</b>	<b>f Absolut</b>	<b>F.Relatif(%)</b>
1	46 – 53	1	2,17%
2	54 – 61	3	6,52%
3	62 – 69	5	10,86%
4	70 – 77	17	36,95%
5	78 – 85	14	30,43%
6	86 – 93	6	13,04%
<b>Jumlah</b>		<b>46</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 di atas dapat dijabarkan bahwa dengan mean 75,15 berada pada kelas interval 70-77, ini berarti ada 17(36,95%) responden berada pada skor rata-rata kelas, 5(10,86%) responden di bawah skor rata-rata kelas dan 14(30,43%) responden di atas skor rata-rata kelas. Dari hasil distribusi frekuensi variabel Kompensasi dapat digambarkan histogram distribusi skor berdasarkan frekuensi absolut pada Gambar 4.1 berikut ini



Gambar.4.2 Histogram Distribusi Skor Kompensasi

## H. Tingkat Kecenderungan Variabel

### 1. Uji Kecenderungan Variabel Kompensasi (X)

Pengujian kesenderungan variabel Kompensasi (X) sebagai berikut :

( $M_i + 1,5 SD_i$ ) sampai dengan ke atas = tinggi

( $M_i$ ) sampai dengan ( $M_i + 1,5 SD_i$ ) = sedang

( $M_i - 1,5 SD_i$ ) sampai dengan ( $M_i$ ) = kurang

( $M_i - 1,5 SD_i$ ) sampai dengan ke bawah = rendah

Harga :

$$M_i = \frac{100 + 20}{2} = 60$$

$$SD_i = \frac{100 - 20}{6} = 13,3$$

Sehingga diperoleh :

- Kategori Tinggi = ( $M_i + 1,5 SD_i$ ) sampai dengan ke atas =  $60 + 1,5(13,3)$   
=  $\geq 79,95$
- Kategori Sedang = ( $M_i$ ) sampai dengan ( $M_i + 1,5SD_i$ ) = 60 sampai 79,95



- Kategori Rendah =  $(Mi - 1,5SDi)$  sampai dengan  $(Mi) = 40,05 - 1,5(13,3)$   
sampai  $60 = 40,05$  sampai  $60$
- Kategori Kurang =  $(Mi - 1,5SDi)$  sampai dengan ke bawah  $= \leq 40,05$

Tingkat Kecenderungan Variabel Kompensasi (X)

Interval	F.Observasi	F.Relatif	Kategori
$\geq 79,95$	14	30,43%	Tinggi
60 s/d 79,95	28	60,86%	Sedang
40,05 s/d 60	4	8,69%	Rendah
$\leq 40,05$	0		Kurang
Jumlah	46	100,00%	

## 2. Uji Kecenderungan Variabel motivasi kerja (Y)

Pengujian kesenderungan variabel Kompensasi (X) sebagai berikut :

- $(Mi + 1,5 SDi)$  sampai dengan ke atas = tinggi  
 $(Mi)$  sampai dengan  $(Mi + 1,5 SDi)$  = sedang  
 $(Mi - 1,5 SDi)$  sampai dengan  $(Mi)$  = kurang  
 $(Mi - 1,5 SDi)$  sampai dengan ke bawah = rendah

Harga :

$$Mi = \frac{100 + 20}{2} = 60$$

$$SDi = \frac{100 - 20}{6} = 13,3$$

Sehingga diperoleh :

- Kategori Tinggi =  $(Mi + 1,5 SDi)$  sampai dengan ke atas  $= 60 + 1,5(13,3)$   
 $= \geq 79,95$
- Kategori Sedang =  $(Mi)$  sampai dengan  $(Mi + 1,5SDi) = 60$  sampai  $79,95$

- Kategori Rendah =  $(Mi - 1,5SDi)$  sampai dengan  $(Mi) = 40,05 - 1,5(13,3)$   
sampai  $60 = 40,05$  sampai  $60$

- Kategori Kurang =  $(Mi - 1,5SDi)$  sampai dengan ke bawah  $= \leq 40,05$

Tingkat Kecenderungan Variabel Motivasi kerja (Y)

Interval	F.Observasi	F.Relatif	Kategori
$\geq 79,95$	34	73,91%	Tinggi
60 s/d 79,95	11	23,91%	Sedang
40,05 s/d 60	1	2,17%	Rendah
$\leq 40,05$	0		Kurang
Jumlah	46	100,00%	

## I. Pengujian Persyaratan Analisis

### 1. Pengujian Normalitas Data

Salah satu persyaratan analisis yang harus dipenuhi agar dapat menggunakan analisis korelasi dan regresi adalah sebaran data dari setiap variabel harus normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.6.

**Tabel 4.6 Uji Normalitas**

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Motivasi Kerja	.166	46	.003	.951	46	.052
Kompensasi	.119	46	.099	.952	46	.054

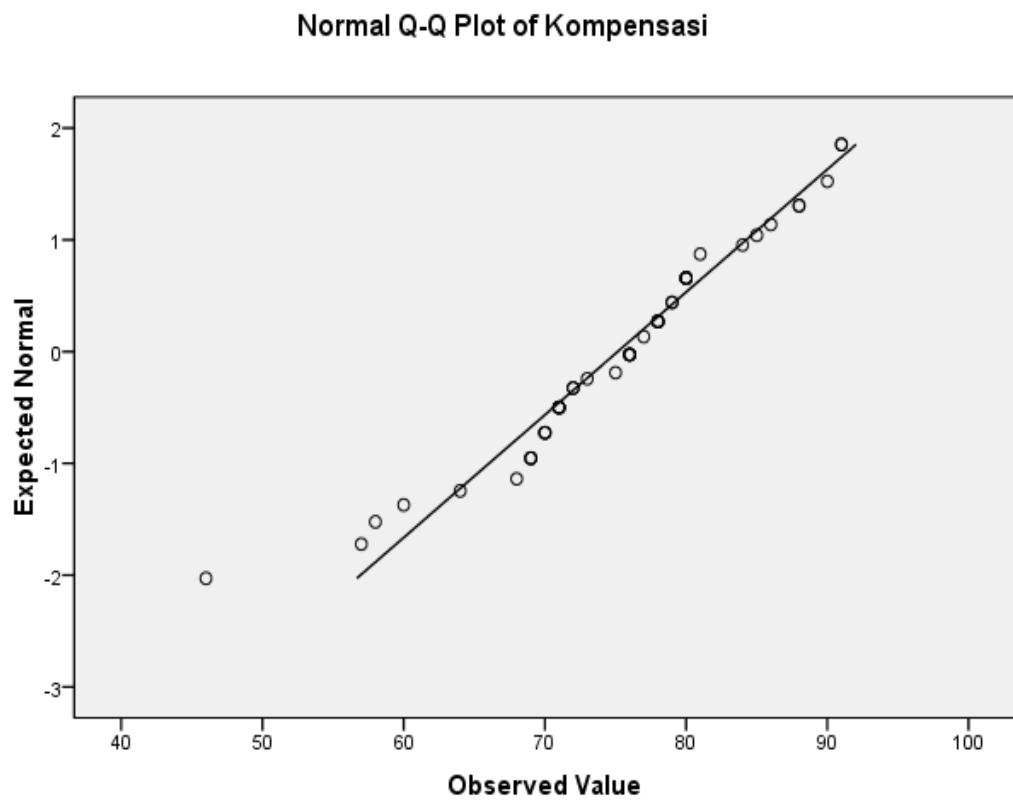
a. Lilliefors Significance Correction

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa data-data variabel dapat dilihat nilai Signifikan (Sig) pada kolom Shapiro-Wilk lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi Normal. Kemudian dapat dilihat nilai Signifikan(Sig) pada kolom

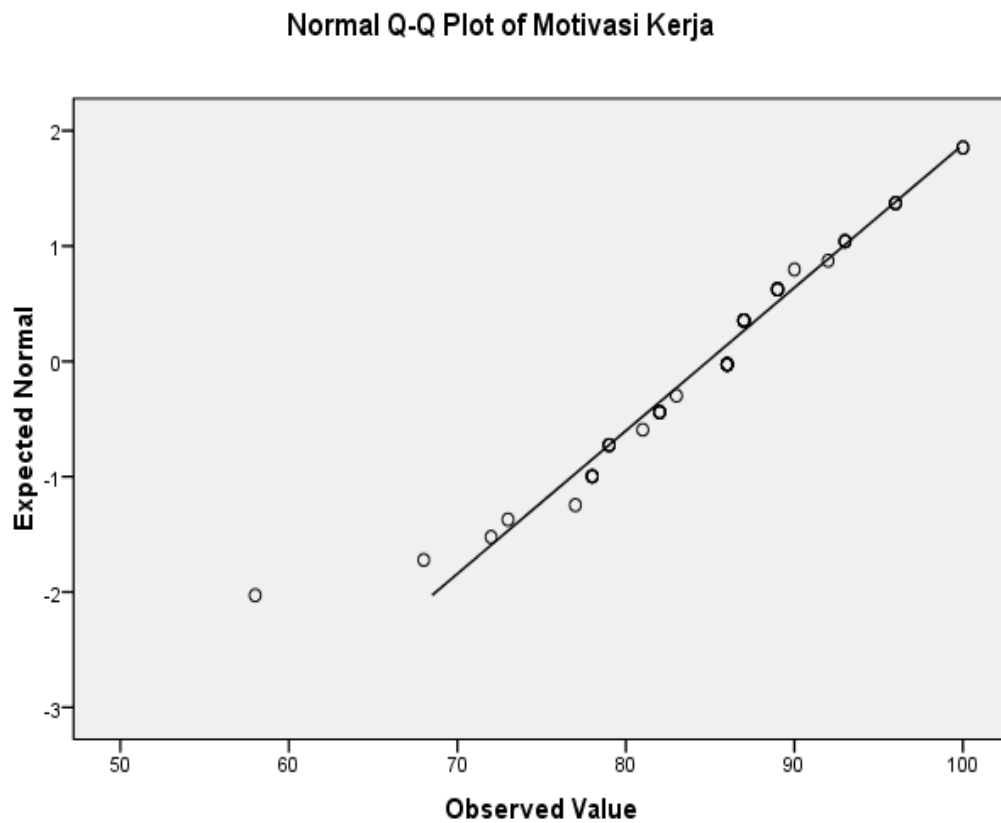
Kolmogorov-Smirnova lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi normal sehingga uji regresi data dapat di lanjutkan.

Grafik 1.4

Sebaran Data Variabel Kompensasi (X)



Grafik 4.2  
Sebaran Data Variabel Motivasi Kerja (Y)



## 2. Pengujian Linieritas

Selanjutnya uji persyaratan berikutnya adalah uji linieritas variabel penelitian. Berikut ini disajikan perhitungan linieritas data untuk setiap variabel penelitian pada Tabel 4.7.

**Tabel 4.7 ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	2048.268	23	89.055	2.232	.032
		Linearity	411.391	1	411.391	10.312	.004
		Deviation from Linearity	1636.878	22	74.404	1.865	.076
	Within Groups		877.667	22	39.894		
	Total		2925.935	45			

Berdasarkan tabel di atas dengan nilai Sig. *Linearity*  $0,004 < 0,05$  dan nilai Sig. *deviation from linearity*  $0,076 > 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X berdasarkan variabel Y adalah linier pada taraf signifikansi 5%.

#### **J. Pengujian Hipotesis**

Sebelum mencari seberapa besar kontribusi variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerja, terlebih dahulu kita ketahui seberapa besar korelasi dan koefisien determinasinya. Untuk mempermudah dalam menentukan korelasi kedua variabel tersebut, maka peneliti menggunakan bantuan *software SPSS V.16.0 for windows*. Perhatikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.8 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.375 <sup>a</sup>	.141	.121	7.560

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Pada tabel 4.8 diatas, besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,375 dan di peroleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,141, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kompensasi) terhadap variabel terikat (Motivasi kerja) adalah sebesar 14,1%, sedangkan sisanya di pegaruhi oleh variabel lainnya.

**Tabel 4.9 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	59.896	9.366		6.395	.000
Kompensasi	.332	.124	.375	2.683	.010

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Pada tabel 4.9 diatas pada kolom B pada constant (a) adalah 59,896 sedangkan nilai Kompensasi (b) adalah 0,332, sehingga persamaan Regresinya dapat di tulis:

$$Y' = a + bx$$

$$Y' = 59,896 + 0,332$$

Dari persamaan tersebut dapat di terjemahkan:

1. Konstanta sebesar 59,896 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai kompensasi maka nilai Motivasi kerja 59,896.
2. Koefisien regresi x sebesar 0,332 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kompensasi, maka nilai Motivasi kerja bertambah sebesar 0,332.

Hipotesis:

1. Ho = tidak ada pengaruh yang signifikan variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Motivasi kerja (Y)

2.  $H_a$  = ada pengaruh yang signifikan variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Motivasi kerja (Y)

Dari data diatas dapat di ketahui nilai  $t$  hitung = 2,683 dengan nilai signifikansi  $0,010 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima. Ini berarti bahwa, ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Motivasi kerja (Y).

#### **K. Pembahasan Hasil Penelitian**

Dalam penelitian, temuan pertama peneliti adalah besarnya nilai korelasi atau hubungan ( $R$ ) 0,375 dan di peroleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,141, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kompensasi) terhadap variabel terikat (Motivasi kerja) adalah sebesar 14,1%, sedangkan sisanya di pegaruhi oleh variabel lain. Siswanto (2003: 181) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Edy sutrisno mengutip pendapat Tohardi (2009: 183) yang mengemukakan bahwa, kompensasi di hitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, penghitungan kompensasi berdasarakan evaluasi pekerjaan tersebut di maksudkan untuk mendapat pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan. Bila kompensasi di rasakan tidak layak dan tidak adil oleh para anggota maka akan menimbulkan suatu kecemburuan sosial. Pemberian kompensasi yang layak dan adil adalah kata kunci dalam upaya mendekati pemberian upah yang layak dan adil.

Di ketahui nilai  $t$  hitung sebesar 2,683 dengan nilai signifikansi  $0,010 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima. Ini berarti bahwa, ada pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap Motivasi kerja.

Imbalan atau kompensasi di berikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu dan berkontribusi demi tercapainya suatu tujuan. Setiap sekolah/madrasah selalu bercita cita untuk menjadi sekolah/madrasah yang bermutu dan mampu mewujudkan tujuan dari Pendidikan itu sendiri. Oleh karena itulah sumber daya di lembaga pendidikan juga penting untuk di perhatikan.

Guru yang memiliki motivasi kerja akan selalu ada keinginan untuk berbuat yang lebih baik dari hari sebelumnya. Konsep kerja yang terpaut dalam fikiran dan hatinya adalah bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Agar guru memiliki motivasi kerja yang baik yang pada akhirnya tujuan madrasah/sekolah dapat di capai secara efektif dan efisien salah satu faktor pendukungnya adalah dengan cara memberikan kompensasi.

#### **L. Keterbatasan Penelitian**

Pada prinsipnya pelaksanaan penelitian telah diupayakan sebaik dan sesempurna mungkin dengan menggunakan prosedur penelitian ilmiah, untuk mendapatkan hasil yang optimal sesuai dengan tujuan penelitian. Akan tetapi sebaik apapun metode yang digunakan tidak tertutup kemungkinan adanya kekeliruan. Oleh sebab itu peneliti menyadari tidak luput dari kesilapan dan kekurangan dan dalam penelitian ini perlu diungkapkan keterbatasan dan kelemahan penelitian ini adalah:

1. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui angket yang diberikan kepada responden dalam bentuk pernyataan yang ditanggapi oleh responden.



Walaupun responden telah dihimbau memberikan jawaban yang sejujurnya, tidak tertutup kemungkinan responden memutuskan sesuatu tanpa benar-benar mencermati dan merenungkan pilihan tersebut dan tidak memberikan jawaban sesuai dengan jawaban pribadinya sehingga perlu ekstra hati-hati dalam menafsirkan hasil penelitian.

2. Untuk menggambarkan data motivasi kerja dan kompensasi guru yang diperoleh melalui angket/kuesioner, ada kemungkinan jawaban yang diberikan kurang menggambarkan kemampuan yang sesungguhnya dan sangat subjektif dalam mengisi angket yang ada.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisa terhadap data penelitian, maka dapat di kemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan atau korelasi (R) sebesar 0,375 dan di peroleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,141, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kompensasi) terhadap variabel terikat (Motivasi kerja) adalah sebesar 14,1%, sedangkan sisanya di pegaruhi oleh variabel lain.
2. Terdapat Pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja, terlihat nilai constant (a) adalah 59,896 sedangkan nilai Kompensasi (b) adalah 0,332 dengan taraf signifikansi  $0,010 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima yang menunjukkan bahwa, ada pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap Motivasi kerja.

#### **B. Saran-Saran**

Berdasarkan hasil yang di peroleh dari penelitian, Saran yang dapat disumbangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian yang sejenis disarankan tidak hanya diteliti faktor kompensasi tetapi hendaknya dipertimbangkan juga faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi motivasi kerja guru seperti iklim organisasi, kepribadian, pendidikan dan sebagainya.

2. Kepada Kepala Madrasah MTsN 2 Medan kecamatan Medan Estate untuk tetap memperhatikan dan memberikan motivasi terhadap pendidik/tenaga kependidikan lainnya agar lebih mampu dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya
3. Kepada pihak guru untuk lebih mampu dalam membangkitkan gairah dan semangat kerja guna memperoleh hasil proses belajar mengajar dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hakim, Thersa. *Belajar Secara Efektif* . Jakarta: Puspa Swara, 2000.
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* . Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Khan, W. Mufti, E.O, *Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar (BOK and UBL)*, (Journal of Basic and Applied Scientific Research.2, 2012.
- Hermiono, Agustinus. *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Junus, Mahmud. *Tafsir Qur'an Karim*. Grafindo Persada, 2007.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Rivai, Veitzhal dan Ella sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan, Teori ke Praktik, ed. 2*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Robin dan Judge, *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Siagian, *Pengembangan Sumber Daya Insani* . Jakarta: PT Gunung Agung.

Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN, 2004.

Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

S.P.Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

S.P.Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung, 2006.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.

Teguh sulistiyani, Ambar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

*Undang Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas*

*Undang Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*

Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Wukir, *Manajemen Sumber daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo, 2013.

Yunus, *Kepemimpinan Pendidikan*. Ciamis: Unigal, 2007.

Zainun, Buchari, *Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Pemerintah Negara Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.